BIULETYN ZWIĄZKOWY/WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA

NUMER SPECJALNY 2020



ISSN: 2353-4974

fot.: Beata Ziemowska

Marcel Szary

1964–2010

10. rocznica śmierci
Marcela Szarego

30 marca 2010 roku w szpitalu przy ulicy Szkolnej w Poznaniu, po długotrwałej chorobie, zmarł Marcel Szary – założyciel Inicjatywy Pracowniczej i jej przewodniczący w zakładach Cegielskiego. Była to wielka strata dla polskiego ruchu związkowego i pracowniczego.



fot.: Beata Ziemowska

Marcel Szary był wybitnym działaczem związkowym i pracowniczym. W czasach PRL-u należał do podziemnej „Solidarności", do której przystąpił jeszcze jako uczeń szkoły zawodowej. Po 1989 roku, nie zgadzając się z jej ugodową polityką odszedł z „Solidarności", tworząc w HCP „Solidarność'80", a następnie w czerwcu 2004 roku stał się jednym z organizatorów komisji Inicjatywy Pracowniczej. Był wielokrotnym przedstawicielem załogi w zarządzie zakładów H. Cegielski.

Będziemy pamiętać Marcela Szarego jako bezkompromisowego działacza, który zawsze przedkładał interes pracowników i członków związku nad swój własny. Był głęboko przekonany, że pracownicy w pierwszej kolejności walczą o swoją godność. W 2007 załoga HCP wielokrotnie przerywała pracę, żądając wyższych płac. W kwietniu, przemawiając do strajkujących pracowników Cegielskiego, Marcel przekonywał, że należy odrzucić propozycje płacowe Zarządu HCP jako zdecydowanie niewystarczające: „Teraz to już nie jest walka o płace, to nie jest walka o lepsze warunki pracy, to jest walka o naszą godność. Oni się zdziwili, że robotnicy żądają czegoś więcej niż oleju do maszyny".

Marcel Szary za swoją działalność nierzadko był szykanowany. W 2009 r. został skazany przez sąd rejonowy w Poznaniu na karę grzywny za zorganizowanie na terenie HCP strajku w 2008 r. Protesty te były wielkim sukcesem załogi, która zdołała ostatecznie wywalczyć 30-procentową podwyżkę wynagrodzeń.

Na łamach biuletynu związkowego Inicjatywy Pracowniczej Marcel publikował swoje felietony opisujące z właściwym sobie sarkazmem i humorem warunki i stosunki pracy oraz podziały i konflikty na terenie HCP.

W 2007 roku Marcel Szary zapadł na białaczkę. Walcząc z chorobą jednocześnie kontynuował działalność związkową. W grudniu 2009 roku lekarze orzekli, iż choroba cofnęła się. Niestety na krótko. Po koniec lutego 2010 r. z powrotem znalazł się w szpitalu. Jego stan zdrowia zaczął się pogarszać. W ostatnich dniach swojego życia zaangażował się jeszcze w obronę pracownic szpitala. Poznańskie media donosiły, że przed śmiercią zdążył wysłać skargę na warunki pracy pielęgniarek. Umierając w wieku 45 lat, Marcel Szary pozostawił swoją żonę Beatę i osierocił 8-letniego syna.

6 kwietnia ponad 500 osób wzięło udział w uroczystościach pogrzebowych Marcela Szarego na poznańskim Miłostowie. Przybyły delegacje Inicjatywy Pracowniczej z całego kraju, a także reprezentanci innych organizacji związkowych, m.in. górnicy z Sierpnia'80 z jego przewodniczącym B. Ziętkiem na czele. Wiązanki kwiatów na grobie złożyli przedstawiciele różnych środowisk, w tym Teatru 8 Dnia, Federacji Anarchistycznej, zarządu HCP, poznańskich mediów, parafii, do której należał Marcel, a przede wszystkim załogi Cegielskiego i innych zakładów pracy.


Marcel Szary ze Sławomirem Gzikiem (pierwszy z prawej) z Fabryki Kabli w Ożarowie Maz. podczas pikiety przed HCP (2002 r.)

Z całego świata napłynęły kondolencje dla rodziny i Inicjatywy Pracowniczej, m.in. od szwedzkiego związku zawodowego SAC, hiszpańskiej CGT, francuskiej CNT, brytyjskiego IWW, redaktorów „Inprecoru" i działaczy francuskiej NPA, od czeskich i słowackich anarchistów, Polaków pracujących w Irlandii i Islandii. W lokalnej prasie ukazały się nekrologi i liczne artykuły wspominające związkową aktywność Marcela Szarego.

Górnicy z Sierpnia'80 w swojej nocie kondolencyjnej napisali m.in.: „Marcela Szarego zapamiętamy jako niezłomnego działacza walczącego o prawa i interesy pracowników. Nie bał się walczyć w słusznej sprawie niezależnie od okoliczności ustrojowych i politycznych. Nie zważał na ryzyko i zagrożenie. Działał zawsze zgodnie ze swoimi przekonaniami o potrzebie organizowania pracowników i walki z niesprawiedliwym systemem wyzysku".

Pisarz i dziennikarz Włodzimierz Nowak po śmierci Szarego pisał na łamach codziennej prasy, że nie zdążył wydać o nim książki: „Chciałem pisać o robotniku, który poszedł w radykalizm, bo stracił cierpliwość, bo nie zgadza się, że znika z tego świata robotnik, a zastępują go pracownicy tymczasowi, pracobiorcy, rozproszona masa wykonująca różne prace. Wierzył w tę więź, która łączy ludzi pracujących razem fizycznie w fabryce, ich siłę i w tę wspólnotę, którą widać też po pracy, w robotniczych dzielnicach".

Nad grobem krótkie pożegnanie wygłosił ówczesny sekretarz Inicjatywy Pracowniczej Jarosław Urbański, stwierdzając m.in. że związek będzie kontynuować walkę, a przykład Marcela Szarego pozostanie dla niego inspiracją dla dalszych działań. Nad zgromadzonymi widniał czarny transparent z napisem: „Dla Marcela: Nie minuta ciszy, tylko całe życie w walce"!

Wydawca: Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza", ul. Kościelna 4/1A, 60-538 Poznań / ISSN: 2353-4974 / Redakcja: ul. Jagiellońska 52/11, 03-463 Warszawa
Redagują: red. prowadzący: Jarosław Urbański, red. nacz.: Krzysztof Łagutko, red.: Olga Gitkiewicz, Bartosz Józefiak, Ignacy Jóźwiak, Sławomir Kmiotek, Krzysztof Król, Agnieszka Mróz, Artur Mróz, Marta Rozmysłowicz, Michał Sobol, Jarosław Urbański / Skład: Artur Mróz, ka.mal / Druk: Polskapresse, Drukarnia Poznań, ul. Malwowa 158, 60-175

Wypełniamy testament Marcela Szarego – INICJATYWA PRACOWNICZA się rozwija!

OZZ Inicjatywa Pracownicza to oddolny, samorządny związek zawodowy, założony przez Marcela Szarego i pracowników zakładów Cegielskiego. Przez ostatnie 10 lat w ramach OZZ Inicjatywa Pracownicza powołano szereg nowych komisji w różnych sektorach (służba zdrowia, handel, kultura i sztuka, opieka i edukacja, logistyka, przemysł metalowy, transport publiczny, budownictwo itd.). Łącznie skupieni jesteśmy w ponad 70 komisjach na terenie całego kraju i liczmy ponad 3,5 tys. osób. Tworzymy też federację z innymi związkami zawodowymi pod nazwą Zjednoczenie Niezależnych Związków Zawodowych.

Przez okres ostatnich 10 lat uczestniczyliśmy w niejednym konflikcie z pracodawcą, organizowaliśmy niejeden spór zbiorowy. Wygraliśmy wiele procesów sądowych (m.in. przeciwko represjom za działalność związkową czy przeciwko bezpodstawnym zwolnieniom szeregowych pracowników). Podejmowaliśmy niewygodne tematy (m.in. warunki pracy w Specjalnych Strefach Ekonomicznych), wyrażaliśmy sprzeciw wobec prywatyzacji służby zdrowia i sektora opieki, wspieraliśmy pracowników nigdy wcześniej niezrzeszonych (np. artystów, pracowników tymczasowych czy zatrudnionych na śmieciowych umowach). Nasze największe organizacje, liczące po kilkaset członków i członkiń, działają w Amazon



i Volkswagenie. Wiele naszych komisji powstało w sektorze kultury.

O co walczymy? Przemysł metalowy, budowlany, logistyka i kultura

Obecnie trwa spór zbiorowy ogłoszony przez Inicjatywę Pracowniczą w Volkswagenie. Związek domaga się, aby zamiast zwolnień wprowadzić rozwiązania, które poprawią warunki pracy. Załoga uważa, że od dawna pracuje dłużej i ciężej niż w niemieckich fabrykach VW. Gdy tam tempo pracy spa-



dało, a jej czas skracano, w Polsce nieustannie rosła presja i wydłużano tydzień pracy. Inicjatywa Pracownicza w swojej ulotce i odezwie pisze: „Nie doczekaliśmy się warunków jak w Niemczech, a i tak zarząd w Polsce ogłosił zwolnienia. Nie chcemy być ludźmi drugiej kategorii. Mamy dość przyspieszania maszyn do granic możliwości i tak zwanej 'polityki ratio'. Żądamy obniżenia tempa pracy i skrócenia jej czasu przy obecnym stanie zatrudnienia. Zbyt wysokie tempo zagraża bezpieczeństwu pracy, dlatego też żądamy realnej pracowniczej kontroli nad ich przestrzeganiem poprzez udział w komisji BHP".

W sporze są też organizacje związkowe w Amazonie (razem Inicjatywa Pracownicza i Solidarność). Związki domagają się wyższych płac, stabilnych umów i nowych form oceny pracowniczej. Częścią tego sporu jest trwające referendum strajkowe, w którym wzięło już udział 5,5 tys. osób. Pracownicy Amazon sprzeciwiają się ciągłej presji i metodom stosowanym przez firmę w celu śrubowania wydajności do granic wytrzymałości. Ostatnio wynegocjowano wyższą premię świąteczną niż oferowana pierwotnie przez Amazon, z mniej restrykcyjnymi warunkami.

Inną aktywną załogą w sektorze logistyki jest komisja przy Avon Distribution Polska. W czerwcu 2019 roku w magazynie Avon w Garwolinie doszło do dzikiego strajku. Pracodawca po raz kolejny zażądał od przemęczonych pracowników obecności na nadgodzinach. Tym razem w święto i podczas upałów, kiedy temperatury w hali były niemożliwe do zniesienia. Niemal wszyscy obecni na danej zmianie odmówili pracy i wyszli do domu. Kolejna zmiana zareagowała podobnie i solidarnie odmówiła pracy. Załoga żądała przywrócenia ośmiogodzinnego czasu pracy, a także zaprzestania represjonowania pracowników za odmowę pracy w nadgodzinach. Po strajku zarząd zreorganizował czas pracy w magazynie na korzyść pracowników, zrezygnował także z ciągłego zmieniania grafiku i zmuszania do nadgodzin.

Z kolei komisje Inicjatywy Pracowniczej z branży kultury działające na terenie Warszawy przygotowały raport „Pełna kultura – puste konta". To unikatowe opracowanie zawiera informacje o poziomie wynagrodzeń we wszystkich publicznych instytucjach kultury działających na terenie stolicy kraju, nierównościach płacowych, skali zastosowania elastycznych form zatrudnienia (umów cywilnoprawnych i samozatrudnienia) oraz postulaty w zakresie zmian warunków wynagradzania w stołecznej kulturze. Nasze komisje domagają się: zwiększenia wynagrodzeń zasadniczych o 1564 zł brutto; corocznej waloryzacji wynagrodzeń co najmniej o wskaźnik inflacji; zmniejszenia rozpiętości płacowych; zlikwidowania outsourcingu i umów śmieciowych; jawnych zasad wynagradzania.

Inicjatywa Pracownicza angażuje się w działania na rzecz poprawy warunków pracy i płacy oraz o widoczność pracowników kultury i sztuki już od wielu lat. W Poznaniu związkowczynie z tego sektora połączyły swoje siły ze zrzeszonymi w IP pracownicami żłobków. Komisja przy Zespole Żłobków w Poznaniu od 2012 roku walczy nie tylko o wyższe płace, ale także o zmianę polityk budżetowych kolejnych władz miasta pogłębiających marginalizację sfeminizowanych branż,



a także stawiających potrzeby biznesu ponad potrzebami rodzin robotniczych.

Niewątpliwym sukcesem OZZ Inicjatywa Pracownicza jest wprowadzenie w 2018 roku Rozporządzenia ws. bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących. Wcześniej operatorzy pracowali w warunkach, które pod wieloma względami zagrażały ich zdrowiu, a czasem nawet życiu. Szczególnie poważnym problemem był czas pracy, często wynoszący ponad 10 godz. dziennie oraz brak przepisów dotyczących temperatury podczas pracy, co skutkowało omdleniami operatorów podczas upałów. Dzięki Małopolskiej Komisji Operatorów Żurawi OZZ Inicjatywa Pracownicza, która wspólnie z innymi związkami z branży budowlanej od 2016 r. naciskała na rząd, kwestie regulujące BHP zostały ujęte w nowym akcie prawnym.

Jakiego związku chcemy?

Systematycznie rozwijamy struktury oraz podejmujemy działania na rzecz budowy silnego, niezależnego ruchu pracowniczego. Naszym celem jest przezwyciężenie dominacji szefów i właścicieli nad pracownikami oraz kształtowanie równego i sprawiedliwego społeczeństwa.

Związki zawodowe nie powinny się kojarzyć jedynie z wielkimi, biurokratycznymi centralami i „etatowymi działaczami", którzy wchodzą w układy z pracodawcami oraz elitami politycznymi. OZZ Inicjatywa Pracownicza jest związkiem zawodowym, który powstał za sprawą Marcela Szarego, aby stworzyć inny model działalności związkowej:

· Unikamy biurokracji i zatrudnienia „etatowych działaczy" – większość naszych komisji samodzielnie zbiera składki, nie korzysta z biur, etatów czy telefonów zapewnianych przez pracodawców.

· Organizujemy wszystkich pracowników i wszystkie pracownice – bez względu na miejsce pracy, typ umowy, branżę, płeć czy narodowość (z wyjątkiem służb mundurowych). Komisje zakładowe i międzyzakładowe OZZ Inicjatywa Pracownicza nie ograniczają się tylko do jednej kategorii pracowników czy pracownic (np. tylko do pracowników produkcyjnych z wyłączeniem biurowych). Osoby pracujące dorywczo, bezrobotne czy studiujące mają możliwość działania w komisjach środowiskowych.

· Jesteśmy niezależni od pracodawców, rządu i partii politycznych – staramy się budować samorządny i niezależny ruch pracowniczy, bez wikłania się w poparcie dla liderów partyjnych czy ekip rządzących. Osoby pełniące funkcje we władzach krajowych OZZ Inicjatywa Pracownicza mają zakaz podczas pełnienia kadencji kandydowania w wyborach do Sejmu, Senatu, Europarlamentu i w wyborach na Prezydenta RP.

· Konsekwentnie i bez kompromisów bronimy praw pracowniczych – nie chcemy zawierać z pracodawcami porozumień ponad głowami pracowników, aby zachować przywileje dla nielicznych. Nie chcemy też szukać na siłę „dialogu społecznego" w obliczu bezwzględności pracodawców. Nie boimy się sięgać po protesty i strajki w obronie praw pracowniczych.



· Angażujemy się w działalność społeczną – wspieramy ruch lokatorski w blokadach eksmisji i walce o prawo do dachu nad głową. Wspieramy organizacje i podejmujemy działania dążące do wzmocnienia pozycji kobiet. Walczymy o bardziej przyjazne pracownikom i pracownicom budżety miejskie oraz rozwój usług publicznych.

· Organizujemy się ponadnarodowo – nie godzimy się na wykorzystywanie przez globalny kapitał podziałów między pracownikami, nie chcemy działać na szkodę innych załóg (np. zaniżając ich płace lub wykonując za nich pracę, kiedy



strajkują). Nie zgadzamy się także na gorsze traktowanie pracowników innych narodowości w Polsce (np. z Ukrainy, Rumunii). Bronimy interesów polskich pracowników za granicą. Staramy się poprawić naszą sytuację, szukając wspólnych rozwiązań, które wykraczają poza konkretne miejsca pracy oraz poza granice państw. Uważamy, że jeśli tylko połączymy siły, oddolnie, jako pracownicy i pracownice z różnych krajów o wiele łatwiej będzie nam stawiać czoła szefom – coraz częściej mulitnarodowym. Jesteśmy częścią szeregu ponadnarodowych sieci związków zawodowych, regularnie wymieniamy doświadczenia oraz informacje i organizujemy wspólne działania na rzecz poprawy naszego położenia zarówno lokalnie, jak i w globalnym układzie sił.

· Żądamy zmian systemowych – krytykujemy kapitalizm, który prowadzi do wzrostu nierówności społecznych (gdy bogacą się nieliczni, ubożeje większość). Przeciwstawiamy się prywatyzowaniu zysków i uspołecznianiu strat. Piszemy analizy, rozwijamy myśl krytyczną i szukamy innych rozwiązań gospodarczych i politycznych, które włączą wszystkich w proces decyzyjny i przywrócą nam wpływ nie tylko na miejsca pracy.

„Płyta” – opowieść o Marcelu Szarym

ŻEBY DOBRZE ZROZUMIEĆ, CZYM BYŁA I JEST „PŁYTA”, MUSIMY SIĘ COFNĄĆ O PRAWIE STO LAT – DO MOMENTU PRZEKSZTAŁCENIA SIĘ ZAKŁADÓW HIPOLITA CEGIELSKIEGO–POZNAŃ (HCP) Z NIEWIELKIEJ RODZINNEJ FABRYKI W OGROMNĄ, ZATRUDNIAJĄCĄ TYSIĄCE PRACOWNIKÓW SPÓŁKĘ AKCYJNĄ.

Przejęcie

Po Powstaniu Wielkopolskim Poznań zaczęli opuszczać obywatele narodowości niemieckiej, którzy – w liczbie kilkudziesięciu tysięcy – stanowili wówczas blisko połowę mieszkańców stolicy Wielkopolski. Wyjechali prawie wszyscy. Także ci, którzy mieszkali w Poznaniu od kilku pokoleń. Uciekli również właściciele niemieckich fabryk metalowych produkujących w czasie pokoju na potrzeby rolnictwa i kolejnictwa, a w czasie wojny przestawionych na produkcję militarną. Z okazji tej skorzystali polscy akcjonariusze zakładów Cegielskiego – producenta maszyn i urządzeń rolniczych. W latach 1919–1921 postanowiono nabyć m.in. fabrykę wagonów Paulusa oraz przedsiębiorstwo metalowe Mögelina i Lössera. Niemieccy właściciele byli „pod ścianą”: przegrana wojna, zmiany polityczne, przesunięcia granic, kryzys ekonomiczny (hiperinflacja), wisząca w powietrzu rewolucja. Cena – jak łatwo jest się domyślić – była przystępna.

Zakłady Cegielskiego, z niewielkiego producenta pługów i bron zatrudniającego przed wojną nie więcej niż 300 (a często nawet mniej) pracowników, urosły do rangi potentata produkującego lokomotywy, wagony i wyposażenie armii, najpierw z ponad 2 tys. pracowników, a w szczytowym momencie okresu międzywojennego – ponad 7 tys.

Robotnicy Cegielskiego rekrutowali się w wielu przypadkach z grona tych, którzy po wojnie powrócili z terenu Niemiec, głównie z Westfalii, dokąd wcześniej wyemigrowali za pracą. Tam brali udział w kilku falach strajków generalnych, a potem w niemieckiej Rewolucji Listopadowej w 1918 r. Należeli często do Zjednoczenia Zawodowego Polskiego, związku powstałego głównie na terenie Niemiec i organizującego polskich pracowników. Po powrocie do kraju nie podobała im się polityka endeckich elit, które zdobyły władzę w mieście i regionie. To za sprawą reemigrantów w kwietniu 1920 roku pracownicy poznańskich zakładów naprawy taboru kolejowego wyszli na ulicę z żądaniami socjalnymi i płacowymi. Na rozkaz lokalnych władz policja otworzyła ogień do demonstrantów. Zginęło dziewięć osób. W całym Poznaniu doszło do zamieszek, szturmów na komisariaty i na więzienie. Wprowadzono stan wyjątkowy. Ten scenariusz powtórzy się 36 lat później – w czerwcu 1956 roku. W latach 20. poprzedniego stulecia na ulicach Poznania jeszcze wielokrotnie dochodziło do wielkich demonstracji. Rozwścieczony tłum demolował wystawy sklepowe. Bezrobotni ścierali się z konnicą. Robotnicy rozbijali wiece organizowane przez Narodową Demokrację, która – by nie stracić swoich wpływów politycznych – myślała o ogłoszeniu secesji Wielkopolski. Na wsiach wokół Poznania dochodziło do masowych strajków robotników rolnych. Endecka władza i ziemianie nie pozostawali dłużni, systematycznie wysyłali na robotników żołnierzy i policjantów. Padały kolejne ofiary.


fot.: Beata Ziemowska

W okresie międzywojennym zakładami kupionymi przez Cegielskiego systematycznie wstrząsały wystąpienia pracownicze. W przedsiębiorstwie działało kilka związków zawodowych. Konkurowały one ze sobą w wyborach do Wydziałów Robotniczych, których kompetencje były niewielkie, ale i tak frekwencja przekraczała 60%. Robotniczy aktywizm odżył po II wojnie światowej. Najpierw pracownicy Cegielskiego (było ich już 10 tys.) przejęli i zaczęli odbudowywać zakład. Na wiecach wybierali dyrektorów. Kontrolowali produkcję. Kiedy stalinowskie prawo pozbawiło ich realnego wpływu na samorząd robotniczy, jeszcze jesienią 1945 roku doszło do kilku strajków w kwestiach socjalnych.

Nic zatem z szerzonego stereotypu o ugodowości czy nawet uległości wielkopolskiego robotnika nie jest prawdą. Również czerwiec 1956 roku nie był dziełem przypadku, lecz konsekwencją trwającego od kilku dekad oporu oraz doświadczenia przekazywanego między robotnikami kolejnych pokoleń.

Związek

Z Marcelem Szarym byliśmy rówieśnikami. Wchodziliśmy w działalność polityczną i związkową w tym samym czasie – Marcel jako uczeń przyzakładowej szkoły zawodowej, ja jako licealista. On tworzył podziemne struktury zdelegalizowanej „Solidarności” na terenie HCP, ja kolportowałem w tym czasie związkową bibułę i współpracowałem z Radiem Solidarność. Poznaliśmy się jednak dopiero wiosną 2002 roku. Na fali antyglobalistycznych protestów łączyły się siły ruchów społeczno-politycznych i związków zawodowych. W Polsce w tym czasie demonstrowały dziesiątki zakładów, których komitety protestacyjne spotkały się w lipcu tego samego roku w Szczecinie. Pojechaliśmy tam małą grupą pracowników z Marcelem Szarym na czele. Jego radykalne w treści przemówienia spotkały się z aplauzem szeregowych stoczniowców i zdecydowanie mniejszym entuzjazmem etatowych działaczy związkowych. Tym niemniej Szary został wybrany członkiem prezydium Ogólnopolskiego Komitetu Protestacyjnego. Jeździliśmy po całej Polsce – wszędzie tam, gdzie protestowali robotnicy. Namawialiśmy do wspólnej walki i połączenia wysiłków. W listopadzie 2002 roku doszło do głośnych zamieszek pod bramą Fabryki Kabli w Ożarowie. Komitet wspierał ten protest wszystkim siłami.

Spiętrzenie walk w tamtym okresie nie skończyło się jakimś efektownym sukcesem. W 2004 roku fala protestów wyraźnie opadła. Z Marcelem Szarym wielokrotnie dyskutowaliśmy na te tematy. W historii zakładów Cegielskiego szukaliśmy przede wszystkim odpowiedzi na pytanie dotyczące pracowniczych zrywów i okresów całkowitej apatii, której winne były m.in. same związki zawodowe. Szary nie był zadowolony z działalności „tradycyjnych” organizacji. W 1999 roku, po licznych konfliktach z liderami, odszedł wraz z grupą ok. 100 pracowników Cegielskiego z NSZZ Solidarność i przystąpił do KNSZZ Solidarność'80. Jednak ostatecznie i te ramy wydały się nam obu za ciasne. Chcieliśmy przekształcenia związku w organizację nowego typu, lecz opór części działaczy był zbyt duży. W czerwcu 2004 roku, z grupą dosłownie 15 osób, Szary wystąpił z Solidarności'80 i założył związek zawodowy Inicjatywa Pracownicza. W nazwie nawiązali do powołanej niespełna trzy lata wcześniej przez środowiska anarchistyczne grupy wspierającej protesty pracownicze. Odmówił jednocześnie przyjęcia biura. Związek nie miał etatów, nie ujawniał nazwisk swoich członków, a wszystkie „papiery” Inicjatywy Pracowniczej Szary nosił w czarnym neseserze. Ludzie przychodzili do niego tam, gdzie pracował. Rozmawiali przy tokarce, nie przy biurku. Wówczas było to tym bardziej osobliwe, że Szary przez załogę został wybrany na członka zarządu przedsiębiorstwa. Spodziewano się, że będzie miał garnitur, gabinet, sekretarkę i limuzynę. Naszym celem było jednak pozostać jak najbliżej pracowników i pokazać, że nie chodzi nam o osobiste interesy i przywileje. Istotne było odzyskanie zaufania ludzi, zawiedzionych wielokrotnie przez swoich liderów.

Protest

Czym jest „płyta”? W sensie fizycznym to płyta traserska, sporej powierzchni podest odlany z metalu, wysoki na ok. półtora metra. Było ich w Cegielskim kilka, ale ta konkretna znajdowała się w dużej hali, w samym sercu wydziału produkującego silniki okrętowe – od początku lat 60. należały do podstawowego asortymentu przedsiębiorstwa. Z racji swojego umiejscowienia była dogodnym miejscem na masówki. Zwoływano je tam z różnych powodów, na przykład gdy dyrekcja miała coś szczególnego do przekazania załodze lub gdy chciała – jak co roku – złożyć życzenia z okazji świąt Bożego Narodzenia. Ale wiece zwoływano również wtedy, gdy to załoga miała coś ważnego do zakomunikowania dyrekcji. Porzucano wówczas pracę przy maszynach i wszyscy stawali w milczeniu wokół płyty. Był to znak, że wśród pracowników

panuje niezadowolenie i ma się pojawić dyrekcja. Czasami liderzy związków lub kierownicy próbowali opanować sytuację i namawiali do powrotu do pracy. Załoga nie ustępowała. Stali w milczeniu dalej. Poważnie traktowano jedynie przyjście samego szefa firmy. Jego forpocztą była ekipa montująca nagłośnienie. Wchodził na płytę zwykle w otoczeniu kilku osób. Wszyscy starali się ukryć zdenerwowanie, choć napięcie było duże.

– Czy ktoś mi powie, o co chodzi?

Po chwili głos z tłumu:

– Dlaczego podnosicie normy?

Podnosi się tumult. Dyrektor uspokaja. Szybko zapada cisza.

– Dobrze! Kto to powiedział? Proszę bardzo przyjść tu – wskazuje palcem na „płytę" – i wyjaśnić, o co dokładnie chodzi?

Dłuższa cisza. Nikt się nie rusza. Inny głos z tłumu:

– Już ty wiesz, o co! Gadaj, co z tymi normami! Chcecie, żebyśmy zdechli przy tych maszynach?

I kolejne głosy:

– I co z podwyżkami, ostatnie były trzy lata temu? A inflacja?

– Mamy za darmo, kurna, pracować?

Zrywają się oklaski.

– Panowie! Związki zawodowe już negocjują z dyrekcją tę sprawę. Musimy zmienić normy, ale obiecuję Wam, że będzie to związane ze wzrostem wynagrodzenia. No może nie dla wszystkich jednakowo, dla tych najlepszych, rzecz jasna… Bo chodzi przecież o wydajność...

– Konkrety!

– Konkretnie to jeszcze nie wiemy, jak to będzie. Ale jutro od rana jesteśmy umówieni z przewodniczącymi związków i będziemy negocjować. Musicie zrozumieć, ostatni rok był dla przedsiębiorstwa bardzo trudny.

– Ciągle gadacie i nic z tego dla nas nie wynika!

Znowu podnosi się tumult.

– Obiecuję! Obiecuję – powtarza dyrektor, ponownie uspokajając gestem ręki zebranych – że będzie porozumienie, będą podwyżki, a teraz wracajcie do pracy. Są przecież związki zawodowe i one powinny się tym wszystkim zająć. Spotkajmy się tu jutro o godz. 13. Dobrze? Zachowajmy wszyscy spokój.

Cisza. Ludzie się rozchodzą. Następnego dnia nie dochodzi już do „płyty", gdyż od rana związki zawodowe kolportują podpisane porozumienie płacowe. Nie wszyscy są zadowoleni. Może nawet większość nie jest. Inni jednak przekonują, że dobre i to, co dała dyrekcja. Na majstrów dyrekcja naciska, żeby zrobili listy tych, którzy poprzedniego dnia odeszli od maszyn. Większość decyduje się wpisać wszystkich „swoich ludzi" (wszystkich przecież nie ukarzą). Ludzie sami chcą, aby ich zapisać, nawet jeśli z jakichś powodów ich tam nie było. Wiedzą, że bez „płyty" nie uzyskaliby niczego.

Nie wszystkie „płyty" kończyły się tak polubownie. Nieraz po prostu wychodzono na ulicę. Jednak protesty załogi nie były czymś nagminnym. Czasami, podczas oficjalnych spotkań z dyrekcją – wspominają bliscy znajomi Marcela Szarego z HCP – właził na „płytę" i zadawał tzw. trudne pytania. „Płyty" miały dla robotników urok niedopowiedzianego statusu – najczęściej dyrekcja nie uznawała ich za coś nielegalnego, a zatem nie wyciągała wobec uczestników konsekwencji, choć zdarzały się próby zastraszenia.

Strajk

Próbowałem ustalić, od jak dawna robotnicy w Cegielskim wykorzystywali „płyty" w swojej walce. Płyty traserskie zaczęto stosować w HCP prawdopodobnie dopiero pod koniec lat 50., a najpewniej z początkiem lat 60. „Pracuję w wydziale silników okrętowych od 1971 roku, 'płyta' już tam była" – mówi mi jeden z pracowników. (W latach 70. zatrudnienie przekraczało niekiedy 20 tys. osób.) Nie przypomina on sobie, by wybuchały tam wówczas spontaniczne masówki; jedynie dyrekcja zwoływała zebrania załogi. Ale oczywiście wiece pracownicze zdarzały się w zakładach także wcześniej. Przed II wojną światową i tuż po niej. Przed pamiętnym 28 czerwca 1956 roku w Cegielskim odbyło się przynajmniej kilka pełnych napięcia masówek, akceptowanych przez dyrekcję lub nie, aż któraś skończyła się wyjściem z fabryki. Rozgromienie protestujących na ulicy (zginęło ponad 70 osób) wcale nie poskutkowało ustaniem niepokojów w zakładach HCP – trwały one przynajmniej do końca roku. Dopiero wtedy dyrekcji udało się opanować sytuację, m.in. poprzez realizację postulatów płacowych. W latach 80., po wprowadzeniu stanu wojennego, w Cegielskim wybuchł szereg krótkich strajków, z reguły milczących: ludzie stali, często przy swoich maszynach – nie pracowali i nie odzywali się do nikogo, nawet prowokowani przez przełożonych.

Obecnie większość znanych mi pracowników Cegielskiego zgodnie przyznaje, że płytę, jako „płytę", zaczął świadomie wykorzystywać dopiero Marcel Szary, w latach 90. Osobiście uważam, że początkowo traktował ją jako jeden z możliwych wariantów protestu, wcale nie najważniejszy. Głównym celem Marcela Szarego było zawsze zorganizowanie strajku tak, jak to sobie wszyscy wyobrażamy: wyją syreny, ludzie odchodzą od maszyn, zbierają się w jednym miejscu, wybierają komitet strajkowy, a ten przedstawia żądania. Po wielu dniach okupowania fabryki (zgodnie z polską tradycją strajk powinien mieć charakter okupacyjny), na którejś ze stołówek lub świetlic, w obecności licznie zgromadzonych pracowników, podpisuje się porozumienie z pokonaną dyrekcją, a najlepiej premierem lub choćby ministrem gospodarki. Robotnicy odzyskują nie tylko pieniądze, ale też swoją dumę. Ale takie strajki, jeżeli w ogóle, zdarzają się rzadko. Kulisy odsłaniają przeważnie bardziej prozaiczną stronę tej walki.

Inicjatywa Pracownicza przeprowadziła w Cegielskim dwa referenda strajkowe (w 2006 i 2007 roku), oba minimalnie przegraliśmy. Mimo to była to duża presja na władze przedsiębiorstwa. Dyrekcja nawoływała do bojkotu referendum, a przy urnach kazała stanąć majstrom i kierownikom. Pracownicy bali się, że będą szykanowani za sam udział. Wymagane było uczestnictwo 50% załogi, licząc także tych na chorobowym, urlopach i w delegacjach. Połowa z nich (w dużej mierze pracowników biurowych, znajdujących się pod największą presją ze strony dyrekcji) nie wzięła udziału w głosowaniu. Zawsze brakowało niewiele. Ci, którzy głosowali, w 95% opowiadali się za strajkiem. Pomimo formalnej przegranej naszego związku władze firmy wiedziały, że realnie mamy duże poparcie.

Działania dyrekcji można było potraktować jako utrudnianie prowadzenia sporu zbiorowego – co teoretycznie, według ustawy, jest przestępstwem – i ogłosić strajk, ale rezultat ewentualnej konfrontacji przed sądem zawsze był niewiadomą. Przy niekorzystnym obrocie spraw mogło się okazać, że strajk ogłoszono jednak nielegalnie, a organizatorzy i uczestnicy mogliby ponieść poważne konsekwencje. W ten sposób od marca 2007 do początku 2008 roku w Inicjatywie Pracowniczej postanowiono zorganizować wiele „płyt". W sumie jedenaście – nie zawsze pojawiały się na nich tłumy. Jednego dnia, w szczytowym momencie protestu, wszyscy pracownicy HCP na wezwanie Inicjatywy Pracowniczej wzięli tzw. urlop na żądanie. W ostatecznym efekcie przez 12 miesięcy protestu załoga otrzymała ok. 30% podwyżki. Szarpana walka, w której grożono strajkiem, organizowano pikiety i demonstracje, systematycznie rozdawano ulotki, ale przede wszystkim zwoływano „płyty", zakończyła się niekwestionowanym sukcesem.

Ostatnia skarga

Fala największych protestów przypadła na 30 marca i pierwszą połowę kwietnia 2007 roku. Każdego dnia wiele się działo, co wszystkich działaczy i działaczki kosztowało dużo nerwów i pracy. Protest powoli tracił dynamikę. Po kilku tygodniach byliśmy już wymęczeni, ale postanawialiśmy jeszcze zwołać manifestację na 1 maja. Przyszło trochę ponad 200 osób. Mało – zwłaszcza pracowników Cegielskiego. Nie załamaliśmy się jednak, gdyż byliśmy przygotowani na frekwencyjne trudności. Marcel Szary w trakcie protestu nie wyglądał dobrze. Krwawił z nosa i dziąseł. Ostatecznie wylądował w szpitalu, z którego nie wyszedł przez kilka miesięcy. Podejrzenie – rak. Zorganizowaliśmy jeszcze dwie „płyty", żeby udowodnić, że spowodowana chorobą nieobecność naszego lidera nie kończy zmagań. Na przełomie czerwca i lipca zdiagnozowano u Szarego białaczkę.

To jednak nie koniec opowieści. Kuracja Marcela Szarego początkowo przebiegała pomyślnie. Miał w sobie wiele siły. Na wiosnę 2008 roku wrócił do fabryki i zorganizował kolejne „płyty", wprawiając wszystkich w osłupienie. Tym razem dyrekcja uznała je za jednoznacznie nielegalne. Prokuratura wszczęła śledztwo, a wiele miesięcy później sąd uznał Szarego, w obecności przybyłego na ogłoszenie wyroku tłumu pracowników Cegielskiego, winnym organizowania nielegalnego strajku. Karą była grzywna w kwocie kilku tysięcy złotych.

Wiosną 2009 roku odbyły się kolejne wybory przedstawiciela załogi do zarządu Cegielskiego. Wygrał je po raz trzeci z rzędu Marcel Szary. Przy bardzo wysokiej frekwencji – głosowało na niego 72% załogi. Nigdy wcześniej nie miał tak silnego poparcia, jak w tym momencie. Jednak szykany trwały, a Rada Nadzorcza zawiesiła go w funkcji członka zarządu.

Wreszcie dyrekcja nakazała zdemontować „płytę". Wszyscy zdawali sobie sprawę, że to przejaw słabości. Robotnicy najpierw usiłowali jej bronić – symulując prowadzenie na niej prac, opóźniali demontaż. Wreszcie wykonano coś w rodzaju „płyty" zastępczej. Na terenie zakładów, z pięciu wsporników i blachy, zespawano niewysoki podest o powierzchni ok. jednego metra kwadratowego. Konstrukcję wywieziono z fabryki w tajemnicy. Szary stanął na niej w czasie dużej pikiety zorganizowanej 20 lipca 2009 roku przed bramą główną Cegielskiego. Mówił wówczas: „Płyty były, są i będą".

Bezpośrednim powodem tego protestu była niezgoda na porozumienie, jakie pozostałe związki zawodowe podpisały z kierownictwem przedsiębiorstwa w sprawie za tzw.



godziny postojowe. Prawie cała załoga nie miała już bowiem zajęcia i dyrekcja, niezgodnie z przepisami, chciała obciąć wynagrodzenia o jedną trzecią. Nad zakłady Cegielskiego nadciągnęły czarne chmury. Wejście do Unii Europejskiej oznaczało koniec dla polskiego przemysłu stoczniowego. Nałożył się na to kryzys gospodarczy, który wybuchł jesienią 2008 roku. We wrześniu 2009 roku dyrekcja zakładu ogłosiła plan masowych zwolnień. Szary znowu był na pierwszej linii, a Inicjatywa Pracownicza i inne związki zawodowe odpowiedziały serią demonstracji. Redukcji nie udało się jednak powstrzymać i setki osób straciły pracę. Rozebranie „płyty" zbiegło się z początkiem końca zakładów Cegielskiego.

Pod koniec 2009 roku Marcel Szary poczuł się gorzej i wrócił do szpitala, gdzie zdiagnozowano u niego nawrót choroby. Jak pisały poznańskie media, zanim stracił przytomność, napisał jeszcze skargę do Inspekcji Pracy na warunki pracy pielęgniarek w szpitalu. Zapadł na sepsę.

20 marca 2010 roku, półtoratysięczna, anarchistyczna demonstracja w obronie skłotu Rozbrat stanęła nieopodal szpitala, skandując jego imię i nazwisko. Nie mógł już tego usłyszeć. Zmarł 30 marca 2010 roku.

/Jarosław Urbański

Tekst powstał w związku z wystawą „A Place Where We Could Go" (kurator: Stanisław Ruksza), w ramach projektu „Metropolis" w Centrum Sztuki Współczesnej Kronika w Bytomiu, w kontekście pracy Rafała Jakubowicza pt. „Płyta" (2013 r.).

Szare na złote

FELIETONY MARCELA SZAREGO

UPARTA OBRABIARKA

Maszyna numeryczna, na której pracuję, jest moją żywicielką od lat. To bardzo mądra maszyna, ma nawet własny program. Rozumieliśmy się doskonale do czasu, gdy nagle przestała pracować. Wkułem się! Co jest grane?! Podchodzę do pulpitu i krew mnie zalała! Czytam: „brak oleju". Coooooo? Znów brak oleju, dopiero co, jakieś 6 miesięcy temu, dolewałem jej olej.

Grzecznie się jej pytam: „Czy cię nie pojebało? Czy ty nie rozumiesz tragicznej sytuacji zakładów? Czy do twojego zakutego programu nie dociera to, że nie ma pieniędzy na olej?".

Ona nadal swoje: „brak oleju„".

Dostałem spazmów. „Żebyś wiedziała, że jak zaraz nie ruszysz, to potną cię na żyletki i tak skończy się twoja kariera. Do jasnej cholery – ruszaj kupo złomu!".

Ale ona swoje: „brak oleju".

Zmieniłem ton: „Noooooo, nie bądź świnią, zrozum, że jedziemy na jednym wózku, że takich nowocześniejszych od ciebie maszyn jest na pęczki, stoją tam niewykorzystane i chętne do pracy".

Bez skutku. Po 2 godzinach wyczerpałem całą argumentację na temat braku pieniędzy, tragicznej sytuacji i tak dalej, jaką znałem czy to z Zarządu, czy od reprezentatywnych działaczy związkowych. Poddałem się i wściekły dolałem do niej oleju. A to naoliwione bydlę ruszyło jakby nic się nie stało.

Porównanie nasuwa się samo. Pomyślcie jak postępują tak zwani rozsądni pracownicy Cegielskiego? Mówią, że od lat nie mieliśmy podwyżki, że za te marne grosze trudno wyżyć i utrzymać rodzinę, że płacą nam do wtorku, bo od środy pracujemy społecznie – za darmo. Oczekujemy na normalną podwyżkę płac, lecz jej nie dostajemy. Niby związkowcy rozmawiają z Zarządem firmy. Lecz dyrekcja, a za nią niektórzy przedstawiciele związków zawodowych, argumentują w rozmowach z robotnikami w podobny sposób, jak ja to robiłem w rozmowie z obrabiarką, „że trzeba zrozumieć trudną sytuację... itd., itp.". Jest tu jednak ta różnica, że my, pracownicy, w przeciwieństwie do obrabiarki rezygnujemy z naszych oczekiwań i pracujemy jeszcze więcej, jeszcze ciężej, za te same, a nawet mniejsze pieniądze. Pracujemy zamiast wyświetlić prosty komunikat: „brak podwyżki".

Spójrzmy jeszcze na tę sytuacje oczyma pracodawcy, który wydaje pieniądze tylko wtedy, kiedy musi. On myśli tak: maszyna nie kłamała, jej rzeczywiście brakowało oleju. Trzeba zatem zabezpieczyć środki na zakup dostatecznej jego ilości, bo inaczej nie będzie pracować. Ale robotnicy chcą mnie oszukać. Mówią, że nie można wyżyć, a jednak żyją, chociaż im płacę coraz mniej (w porównaniu do rosnących kosztów utrzymania). „A może płacę im jeszcze za dużo?" – kalkuluje pracodawca. Dlaczego płacę za szkodliwe lub za nadgodziny więcej niż to przewiduje prawo pracy, skoro tego robić nie muszę? Wystarczy dostosować Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy do ogólnych przepisów, to zmniejszyć, tamto zlikwidować i w ten sposób na pracownikach zaoszczędzić. Zwolniłem już sporo ludzi, stosowałem obniżki pensji, a teraz – myśli pracodawca – zmienię Układ Zbiorowy. Robotnicy i tak się będą cieszyć, że mają pensję w terminie, że nie są na bezrobociu, a jeszcze im obiecam nadgodziny.

Podsumowując, postawmy pytanie: jak przekonać pracodawcę, że robotnicy nie kłamią? Odpowiedzi prosimy przesłać na adres związku lub telefonicznie. Najciekawsze opublikujemy w najbliższym numerze naszego biuletynu. Zapewniamy oczywiście pełną anonimowość i dyskrecję.

„Inicjatywa Pracownicza. Biuletyn środowisk pracowniczych" (nr 5, grudzień 2005)



Marcel Szary w Stoczni Szczecińskiej w 2002 r.
Powołanie do życia Ogólnopolskiego Komitetu Protestacyjnego

WIZYTA W BERLINIE

W listopadzie 2004 roku na zaproszenie organizacji z Niemiec, zajmujących się problematyką związkową, wybrałem się do Berlina. Zanim dotarliśmy na miejsce ostrzeżono mnie:„Marcel, żadnych sarkazmów ani aluzji, bo tłumacz (Niemiec) tego nie przetłumaczy, a oni tego nie zrozumieją. Trzeba mówić krótko, zwięźle i na temat, w sposób jasny i zrozumiały". Wziąłem sobie te uwagi do serca.

W spotkaniu brali udział przedstawiciele różnych zakładów pracy i branż, także z Polski. Mówili o zwolnieniach, obniżkach pensji, o tym jak ciężko się pracuje i żyje za te nędzne grosze. Na sali panował poważny, rzekłbym wręcz przygnębiający nastrój. Nie mogłem tego ścierpieć. Postanowiłem – swoim sposobem – tchnąć trochę optymizmu w nasze spotkanie. Niech się Europa dowie, że nie wszystko w Polsce jest „zarżnięte", a my przecież już odbijamy się od dna. „Więcej entuzjazmu panowie i panie!" – myślałem sobie i walę im, że u nas (mówię o 2004 roku) w Ceglorzu, to już nie ma zwolnień, ba... zaczynają przyjmować nowych ludzi, a na 2005 rok nawet przyznano nam podwyżki, co związki zawodowe okrzyknęły za swój sukces. Dostaliśmy wszyscy po 20 euro więcej… zakończyłem z sarkazmem.

To ich zaszokowało. „Prawidłowo", myślę sobie. Ale zaraz potem, jak nie zaczną cmokać z zachwytu i gutać (gut, gut, gut). Im dłużej trwał ten zachwyt, tym bardziej wydawało mi się to podejrzane. Jest faktem, że trochę to euro zaokrągliłem, ale to znowu nic takiego 60 złotych brutto. U nas w Cegielskim nie zrobiło to większego wrażenia, może dlatego, że stale tylko narzekamy, tacy jesteśmy malkontenci. A zagranica? – proszę, cieszą się i podziwiają każdy najmniejszy sukces. A może jednak coś źle zrozumieli?

Tłumacz musiał zauważyć, że jestem speszony i zadumany. Nachylił się i szeptem do mnie mruknął: „Marcel, te 20 euro to oczywiście na godzinę?". Zatkało mnie! Jasna cholera! Dotarło do mnie, że oni są przekonani, że udało nam się w Cegielskim wywalczyć stawkę 20 euro na godzinę! Wpadłem w histerycznych śmiech. Widząc, że tłumacz nic nie zrozumie, wyjaśniłem mu naukowo (tak jak mnie przygotowano przed przyjazdem na miejsce), że to jest podwyżka na miesiąc i musi z tego odjąć jeszcze podatek i ZUS, i to co zostaje jest na rękę dla pracownika!

Tym razem to tłumacz strzelił minę zdziwionego żółwia, a następnie z bananem od ucha do ucha przetłumaczył zebranym to, co mu wyjaśniłem. Oczywiście nie jestem pewien, czy i tym razem zrobił to dobrze, gdyż reakcja znowu była zaskakująca. Najpierw szok (to już drugi raz w czasie mojego wystąpienia) i konsternacja, a potem rechot. I pytam się, do jasnej cholery, czego im tak śmieszno było? O co chodzi?

W tym roku też mają przesłać zaproszenie i też się wybieram. Ciekawe jaką zrobią minę, gdy im powiem, że znów mamy podwyżkę w 2006 roku (ponoć 12 euro na jednego miesięcznie). Zawsze to coś. Co rok to podwyżka.

„Inicjatywa Pracownicza. Biuletyn środowisk pracowniczych" (nr 6, luty 2006).

CEGIELSKI: DYPLOM I KREDKI

Rozstrzygnięto Konkurs im. H. Cegielskiego. Kierownictwo HCP S.A. rozdało między siebie pieniądze. Żaden przedstawiciel robotników nie dostał nagrody pieniężnej.

W dniu 30 czerwca 2005 roku w Hotelu Inter w Dymaczewie odbyło się doroczne spotkanie podsumowujące konkurs dotyczący rozwoju techniki o nagrodę im. Hipolita Cegielskiego. Zaproszeni zostali laureaci nagrodzonych (za 2004 rok) projektów racjonalizatorskich zgłoszonych do konkursu oraz liderzy związków zawodowych. Moja sytuacja nie była jasna, gdyż zaproszenie dostałem imiennie. Ponieważ nie byłem laureatem nagrody, zatem pozostały mi do wyboru dwie opcje: albo reprezentowałem Inicjatywę Pracowniczą albo byłem tam jako członek Zarządu HCP S.A. Wybrałem wariant pierwszy.

Z Poznania do Dymaczewa wyjechały dwa autobusy. Było nas raptem 4 robotników. Na miejscu zastaliśmy już nie tylko pozostałych przedstawicieli Zarządu, ale także związków zawodowych: H. Karasińską, T. Kosikowskiego, M. Piskora, T. Pytlaka, Z. Stróżyka. Przez cały czas pobytu prezentowali oni zgodną i wzajemną symbiozę z kierownictwem i zarządem. Organizatorzy na wstępnie przywitali wszystkich obecnych przedstawicieli Zarządu HCP pomijając moją skromną osobę. Odniosłem wrażenie, że organizatorzy byli szczerze zaskoczeni naszą obecnością, a przesłane nam zaproszenie to była tylko taka kurtuazja.No cóż, a my potraktowaliśmy dopisek na zaproszeniach: „Prosimy o niezawodne przybycie" – bardzo dosłownie.

Józef Pilarczyk, wybitny, będący z nami od zawsze, a nie wykluczone, że i na zawsze, zasłużony dla firmy technolog warsztatowy, przedstawił nagrodzone prace oraz ich twórców informując o zajętym w konkursie miejscu i przyznanej nagrodzie. Były zdjęcia, uściski dłoni, pieniądze i dyplomy. Było i 25 tys. złotych na 11 laureatów i 22 tys. złotych na 10, 7 tys. na 4 i te rzucające się w oczy 14 tys. na 2 osoby, w tym jedna z nich dla dyrektora W–2 kolegi Mańczaka. Wielu laureatów występowało jako nagrodzeni w kilku przypadkach, m.in. szefostwo W–2. Wzruszenia dodały przepiękne życzenia dla laureatów nadesłane przez związek zawodowy Metalowców i Solidarności 80. Wszystkie nagrody pieniężne były dla kadry inżynieryjno-technicznej, a dla nas robotników... dyplomy!!!

Następnie udaliśmy się na skromny obiad, tym razem taki sam dla kadry inżynieryjno-technicznej i dla robotników. Po obiedzie kontynuowano już mniej oficjalną, a bardziej prywatną część imprezy na świeżym powietrzu, gdzie był szwedzki stół, szaszłyki, wszystkiego do oporu i... za darmo. Najweselej ucztowali razem liderzy czterech związków zawodowych, których przy stoliku odwiedzali kierownicy, prezesi, stawiali im wódkę i razem wesoło śpiewali.

Nie dziwi nas, że w obecności takiej śmietanki towarzyskiej podejście do nas robotników i chociażby podanie nam ręki, nie było w dobrym guście. Tylko koledzy elektronicy i fotograf odważyli się naruszyć te konwenanse. Uczciwie przyznać musimy, że i my nie pragnęliśmy tego towarzystwa i tej związkowo-prezesowskiej integracji. Wystarczało nam nasze własne towarzystwo. Postanowiliśmy, że za rok będzie nas nie 4 a 8. Opracowaliśmy już wstępne pomysły racjonalizatorskie, za które z góry moglibyśmy zrezygnować z pieniędzy. Na przykład wprowadzenie zwykłych nadgodzin zamiast tzw. premii zadaniowej. Właściwie to samo, ale jakie oszczędności dla firmy. Nie trzeba drukować lewych kart ani odpowiadać na dziwne pisemne pytania.

„Inicjatywa Pracownicza. Biuletyn środowisk pracowniczych" (nr 4, wrzesień 2005).

IDZIEMY POD WIATR

Spotkałem się z nowym prezesem Cegielskiego, Rafałem Wiatrem, w „cztery oczy". To miłe, że prezes rozmawia z robotnikiem w „cztery oczy", i że nie jest to rozmowa dotycząca zwolnienia z pracy.

Zostałem poinformowany, że mam „bardzo, ale to bardzo złą, a wręcz paskudną opinię". Zrobiło mi się bardzo, ale to bardzo przyjemnie. Nareszcie się tego doczekałem. Tyle lat ciężkich bojów z prezesami, dyrektorami i tym podobnymi przedstawicielami świata wyzysku, tyle protestów, pikiet, „płyt", tyle walki, aż w końcu to docenili. Ale dosyć wzruszeń. Sprawa jest prosta – na opinię trzeba sobie zapracować.

Wymieniliśmy także poglądy na temat tego, kto i co jest priorytetem w przedsiębiorstwie, a co jest ważne w drugiej kolejności. Prezes prezentuje pogląd taki, jak większość ludzi na stanowiskach: najważniejsza jest firma. To naleciałości wynikłe z obcowania z tzw. „lepszą wiarą". Uświadomiłem go, że ten pogląd jest mylny. Najważniejszy jest człowiek! Mam nadzieję, że gdy nowy prezes pobędzie dłużej w mojej obecności, złapie nie tylko wiatr w żagle, ale dostrzeże także szarą rzeczywistość dnia codziennego, szarego człowieka i jego rodzinę oraz problemy, z którymi musi się borykać.

Tymczasem dotarła do mnie informacja, jakoby prezes coś przebąkiwał na spotkaniu ze związkami zawodowymi (na którym nie byłem) o zwolnieniach w Cegielskim. Obiecał, że zanim zwolni się robotników, to będzie ich można przeszkolić do innego zawodu. Oczywiście działacze związkowi ze spokojem przyjęli te rewelacje. Wiadomo, że zwolnią spawacza, tokarza, montera, suwnicową czy pracownicę z rachuby, a etaty związkowe będą nienaruszone. To oczywiste marnotrawstwo. Etatowi związkowcy nie dość, że nie obrabiają, nie montują elementów silnika, dmuchaw czy wagonów, to jeszcze nie bronią interesów pracowniczych. Wisi zatem w powietrzu akceptacja zwolnień przez tak zwane „odpowiedzialne związki zawodowe", przez przewodniczących mających „dobrą, ale to bardzo dobrą opinię" u prezesów i dyrektorów. Co więc związki zawodowe robią, aby zasłużyć sobie na dobrą opinię? Typują swoich członków na listę do zwolnień tłumacząc im, że i tak długo tu pracowali, i potakują dyrekcji, gdy ta zwala wszystko na ciężkie warunki ekonomiczne, kryzys, zmianę koniunktury światowej, itd.

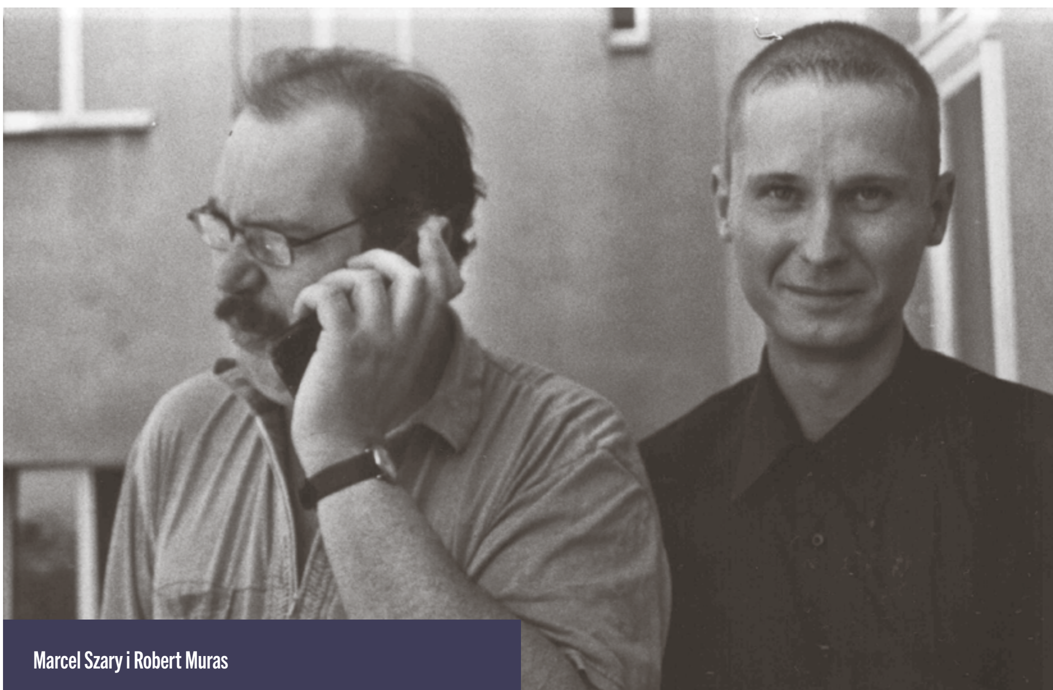
Ale wróćmy to tych szkoleń. O jakich szkoleniach tutaj mowa? Co to za mydlenie oczu? Kto niby ma być przeszkolony? Robotnik? Niech się szkoli niedouczony menagment. To nie robotnicy i ich praca są przyczyną kryzysów i „tragicznych sytuacji" firm, ale nieudolne działania i decyzje tych, którzy postawili się ponad robotnikami – wszelkiej maści polityków, ministrów, dyrektorów i tym podobnych nieudaczników. Gdy okręt tonie, to oni zamiast łatać dziury, odpowiednio sterować, to tną maszty i wyrzucają marynarzy za burtę, tak że wody nie ma komu wybierać. A gdy pogoda się poprawia, to nawet wiatr nie pchnie do przodu – nie ma ani załogi, ani masztów. Niech więc menagment zacznie ponosić odpowiedzialność za to co robi. Owszem słyszę z ich ust o własnej odpowie-dzialności – kiedy domagają się wyższych pensji.

Jaki jest wniosek z mojego spotkania z prezesem? Mówią niektórzy, że biednemu wiatr wieje w oczy – i mają rację.

„Inicjatywa Pracownicza. Biuletyn środowisk pracowniczych" (nr 22, 2009).



Marcel Szary na Rozbracie


Marcel Szary i Robert Muras



WYPADKI Z ŻYCIA WZIĘTE

W Cegielskim wypadkowość spada. Wbrew pozorom to nie nowoczesna technologia, nie wzrost zakupów na środki BHP, ale... już, już zaspakajam Waszą ciekawość... to kadra inżynieryjno-menadżerska. Ona to sprawiła!

Wypadkowość od zarania była w centrum uwagi naszych przełożonych. Ot choćby taki obrazek. Sztuka materiału np. część tłoka ważąca kilkaset kilo, leży obok obrabiarki, gdyż w czasie obróbki została wyrwana ze szczęk. Opodal leży także blady delikwent, czyli operator. Oto zafrasowany menadżement z czułością i zatroskaniem pochyla się nad... nie, nie nad leżącym bladym robotnikiem, ale nad wyrwaną sztuką z maszyny. Ich troska przejawia się w starym, ale zawsze aktualnym, sakramentalnym pytaniu, które pamiętam odkąd zacząłem pracować w HCP: „Co ze sztuką?" I drugie: „Czy jeszcze można ją upchnąć klientowi?" To są problemy! „A ten – menadżment patrzy kątem oka na leżącego robotnika – niech tu nie leży, bo to nie plaża. Trzeba to wszystko naprawić i posprzątać, a kto to ma to zrobić? Że co on mamrocze, że mówił wcześniej, że maszyna szwankuje? A co? To on nie fachowiec? Co też do cholery te robole sobie myślą? Że rysunek to mu narysuje technolog, programista napisze program, a mechanik mu katrynę naprawi? To od czego on jest? Tu nie przedszkole! Za co on chce pieniądze brać? Proszę, jaki to pazerny i nygusiasty gatunek te robole".

Ale wróćmy do tego, jak to kadra uporała się z wypadkowością. Sposób jest prosty, ale za to jaka lojalność wobec zakładu, jaka dbałość o wizerunek firmy, jej logo. Otóż, gdy takiej ofierze losu wiór przetnie rękę i przyczłapie się taka sierota z zakrwawioną pazurą marudząc coś o wypadku przy pracy, to jemu się naukowo tłumaczy, że to jest JEGO WINA! Że jak się dalej będzie tak z tą łapą afiszował, to mu się tak dołoży, że długo się z tego nie wygrzebie. Niech trzyma pysk i się nie pląta pod nogami, bo przez swoje głupkowate zachowanie stwarza wszystkim problemy, psuje dobre notowania firmy, paskudzi statystyki, naraża przedsiębiorstwo ubezpieczeniowe na straty, dokłada wszystkim dodatkową papierkową robotę, itd. „Przez takiego cholernego niezgułę – narzeka menadżment – to aby kłopot, bo zajuszył skubany całą sztukę i jeszcze, kurwa, zardzewieje. Teraz to ci ludzie jacyś niekumaci". Fakt, dawniej to jak część palca wisiała mu na skórze, to taki świadomy robotnik urywał kikut i do wiórów. Łapę zawinął w szmatę (przecież to nie trucizna) i kończył wiercić, bo wiedział, że klient czeka, że robota jest pilna. „A ten tu co, wypadek przy pracy? Co? On tu przyszedł pracować, czy się leczyć? Co to kurwa jest – sanatorium? Niech się przypatrzy jak działają szanujące się koncerny na świecie. Czy na Haiti, w Chinach, Indiach czy w krajach afrykańskich, czy ktoś tam mówi o wypadkach przy pracy? Tam koncern dba o swoje logo. A ten tu osioł mówi, że miał wypadek przy pracy, i że mu się 100% chorobowego należy..."

Na szczęście – jak widzimy – świadomy menadżment czuwa! I to przynosi efekt. W końcu dociera do tego zakutego robolskiego łba, że to była JEGO WINA i gostek milczy. I oto zaraz robi się w pracy przyjemna atmosfera, we wzajemnym zrozumieniu. Wypadkowość spada. Ale warunek – potrzebna jest dobra wola obu stron! To się nazywa... KONSENSUS. Takie podejście do tematu procentuje. A statystyka jest niezwykle ważna. Generalnie do tego społeczeństwo musi dojrzeć. Dlatego ważne jest ażeby nagradzać takie praktyki menadżerskie i dawać je innym za wzór. Proszę więc o podanie wszystkich ambitnych przełożonych, którzy tłumaczą, że wypadek przy pracy to twoja wina. Ogłosimy ich nazwiska i wystąpimy o emblemat w stylu: „Przyjazny pracodawca". Zdziwieni? A któż powiedział, że przyjazny pracodawca, jest przyjazny dla robotników? On jest przyjazny dla polityków, koncernów, biznesmenów, zaprzyjaźnionych związków zawodowych i tak dalej. Pamiętaj! I ty możesz być przyczyną awansu zawodowego swojego przełożonego. Nie zmarnuj tej szansy. Zadzwoń. Czekamy na telefony i nazwiska!

„Inicjatywa Pracownicza. Biuletyn środowisk pracowniczych" (nr 21, 2008).

DOKRĘCAMY ŚRUBĘ PRACODAWCOM!

Dość ugodowych związków zawodowych!





Ogólnopolski Związek Zawodowy
INICJATYWA PRACOWNICZA
WWW.OZZIP.PL